

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tercapainya suatu tujuan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparatif dalam bekerja sama dengan karyawan serta manajemen yang baik dalam perusahaan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang berarti, mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan, memimpin. Sedangkan pengertian manajemen secara etimologis adalah seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan proses pengorganisasian seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian atau pengawasan. Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian sumber keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja

yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Menurut Hussein (2017: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Dan Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Pengertian kompensasi pada umumnya adalah suatu objek yang diberikan, kecuali bila sumbernya dari pajak pendapatan. Kompensasi secara umum berkaitan dengan imbalan finansial pada sebuah perusahaan atau biasa disebut financial

reward yang diterima para pegawai. Menurut Hasibuan 2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Menurut Afiandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti ventilasi, kelembaban, suhu ruangan, kebisingan, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat yang digunakan saat bekerja. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap bagian produksi PT. Gran Handa Indonesia yang berlokasi di Desa Watugede, Gerongan, Kecamatan Kraton, Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini Merupakan perusahaan manufaktur swasta yang bergerak dibidang produksi dan pengelolaan Cushion dan Alas Jok mobil yang baru diproduksi dari showroom. Perusahaan didirikan sejak 06 Juli 1992 di Pasuruan. Bisnis utama nya ialah menjual dan mempromosikan jok alas atau cushion sofa kursi mobil.

TAHUN	TARGET	REALISASI	PROSENTASE (%) PENCAPAIAN
2018	850 UNIT	850 UNIT	100 %
2019	850 UNIT	652 UNIT	76,70 %
2020	850 UNIT	645 UNIT	75,88 %

Tabel 1.1

Data hasil produksi PT. Gran Handa Indonesia pada tahun 2018, 2019, dan 2020

Sumber: Data Internal PT. Gran Handa Indonesia

Berdasarkan data produksi diatas menunjukkan bahwa hasil produksi jok mobil yang terselasaikan mengalami penurunan yang cukup drastis mulai tahun 2019. Penulis menduga hal tersebut besar kaitannya dengan kompensasi. Hal tersebut didorong dengan ada nya fenomena yang terjadi pada tahun 2019 tersebut dimana pemasok dari PT. Gran Handa Indonesia mencabut kontrak nya. Hal tersebut membuat PT. Gran Handa Indonesia menjadi kelimpungan untuk melakukan pemberian kompensasi terhadap karyawan tetap mereka. Garis besar nya perusahaan kehilangan pemasukan yang cukup besar dan berakibat tidak sanggup membayarkan kompensasi untuk seluruh karyawan nya.

Kompensasi sendiri sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Suatu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan

karakteristik karyawan pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada karyawan yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus.

Kutipan Sikula (2017:84) menyampaikan bahwa “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan.

Pemberian kompensasi juga harus adil pada tiap karyawan dengan jabatan dan tanggung jawab yang sama. Kompensasi yang tidak adil, terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas dalam bekerja dan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal maka akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau vendor. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan bahwa, “Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar

hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kompensasi yang akan diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain adanya fenomena terhadap kompensasi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan bagian produksi PT. Gran Handa Indonesia. Penulis juga menemukan fenomena yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu adanya dugaan dari faktor lingkungan kerja. Berdasarkan survei awal penulis, penulis dikejutkan dengan penampakan dari PT. Gran Handa Indonesia yang sudah usang terutama pada ruang *warehouse* dapat dikatakan tidak lagi layak dan sangat butuh peremajaan. Ternyata PT. Gran Handa Indonesia sudah cukup lama berdiri, mungkin hal tersebut lah yang membuat penampakan bangunan yang terlihat mulai usang dan kuno. Menurut survei awal tersebut, penulis merasa bangunan sangat lembab dan pengap segi pencahayaan pun terbilang kurang. Padahal lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang memadai memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia

bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melalukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sopiah (2018) menyatakan bahwa lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Jadi lingkungan kerja juga termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika perusahaan mampi memfasilitasi lingkungan kerja sesuai dengan harapan seluruh karyawan dimana lingkungan kerja terasa aman dan nyaman, maka karyawan akan dengan senang hatu melakukan tanggung jawab pekerjaan nya dan menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik dan tepat waktu sesua dengan target dari perusahaan.

Untuk mengetahui lebih mendalam tentang permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang baik di PT. Gran Handa Indonesia, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Adapun judul yang diajukan adalah **“Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gran Handa Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan diatas, maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dijadikan saran dalam tujuan meningkatkan kinerja karyawan PT. Gran Handa Indonesia.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan ilmu ekonomi utama nya manajemen dan berguna untuk menjadi referensi

bahan penelitian bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur lainnya.

3. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan guna menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

